

Spezialisten für den Zahlendschungel

Viele Autisten haben keine Arbeit oder sind mit ihrer Tätigkeit unterfordert. Dabei haben sie enorme Fähigkeiten etwa im Umgang mit Zahlen. Einige Unternehmen haben diese Marktlücke entdeckt.

Von Philipp Alvares
de Souza Soares



Hajo Seng wusste lange nicht, was falsch ist an ihm. Seng ist 49 Jahre alt und arbeitet als IT-Spezialist. Brüche kennzeichnen seinen Lebenslauf. Oft ist er gescheitert und musste neu anfangen. Lange Zeit schien es keinen Grund dafür zu geben. Außer ihn selbst, seine Unnahbarkeit, sein manchmal sonderbar scheinendes Verhalten. Seng schaut während des Gesprächs meist zur Seite, sitzt angespannt in seinem Stuhl. Seine Kaffeetasse umschlingt er schützend mit beiden Händen. Blickt er einem in die Augen, wirkt es künstlich, gewollt. Er sagt, er musste es erst lernen.

Vor vier Jahren wurde bei ihm offiziell Asperger-Autismus diagnostiziert. Doch der erste Hinweis liegt über zwei Jahrzehnte zurück: Mit Mitte zwanzig machte er Zivildienst in einer Einrichtung für schwerbehinderte Kinder. Auch Autisten waren dort. Mit ihnen kam er auffällig gut zurecht, konnte sie beruhigen, wenn sie wütend waren. Er hatte „einen Draht“ zu ihnen, wie er sagt. Seine Kollegen fanden damals, dass auch er ihnen autistisch vorkomme. Die Einsicht sickerte nur langsam durch, sie war nicht leicht zu akzeptieren. Seng wusste damals nur wenig über Autismus. Doch die Erkenntnis wurde schließlich zur Erlösung. Endlich gab es eine Erklärung für seine Probleme, seine Schwächen, die er lange nicht akzeptieren wollte.

Seng arbeitet heute in der IT-Abteilung der Staatsbibliothek Hamburg. Dort kümmert er sich um die Server, sorgt dafür, dass das Netzwerk funktio-

niert und versucht die Katalogsoftware nutzerfreundlicher zu machen. „Ich bin da sehr zufrieden“, sagt Seng. Ein Arbeitsplatz ohne laute, ablenkende Geräusche, er muss nicht viel reden. Seng kann sich konzentrieren und fällt nicht auf. Viele Kollegen hier seien speziell, erzählt er, er steche also nicht heraus. Nebenbei engagiert er sich bei „autworker“, einem Selbsthilfeverein für Autisten.

So gut wie heute ging es Seng nicht immer. Früher kam er schwer zurecht im Leben, in der Schule, der Uni und später bei seinen Arbeitgebern. Mathematik und Informatik sind sein Ding, für Zahlen, Symmetrien und Logik hat er Talent. Er arbeitete als Programmierer, kümmerte sich um Computernetze. Doch er scheiterte an seinen Vorgesetzten, den Kollegen, dem Konkurrenzdruck. Er verstand sie nicht. Wenn er zum Beispiel ein Sprichwort hörte, nahm er es wörtlich: „Der hat Tomaten auf den Augen.“ „Ich sehe sie nicht!“

Seng litt unter einem Anderssein, auf das er sich lange keinen Reim machen konnte. Das machte ihn depressiv. Er verstand nicht, wie die Menschen um ihn herum zueinanderfanden, wie sie sich verabredeten, kommunizierten. All das Unausgesprochene, die Zwischentöne des sozialen Miteinanders waren wie ein Code, den er nicht auflösen konnte. Er wollte dazugehören, blieb jedoch außen vor.

Dabei hat Seng ein Talent für Codes. Schon vor der Einschulung entschlüsselte er Bücher, brachte sich Lesen und Schreiben bei. Dennoch kam er in die

Sonderschule. Er reagierte nicht, wenn man ihn ansprach, war ein stiller, in sich gekehrter Junge. Am Ende machte er Abitur. Auf der Sonderschule wäre er heillos unterfordert gewesen.

Sengs Schicksal ist nicht ungewöhnlich. „Vielen wird erst im Erwachsenenalter bewusst, dass sie Autist sein könnten“, sagt Matthias Dalferth, Professor für Soziale Arbeit an der Hochschule Regensburg. Die Beeinträchtigungen seien oftmals nicht eindeutig zuzuordnen, es komme zu Fehldiagnosen. Die Betroffenen kommen in der Arbeitswelt schlecht zurecht, wissen aber nicht, weshalb. Aber selbst wenn sie ihren Autismus erkannt haben, scheitern viele im Berufsleben. Unternehmen tolerieren keine Sonderlinge, schon im Vorstellungsgespräch fallen sie durch, weil sie zum Beispiel keinen Small Talk halten können oder zu ehrlich sind – Autisten lügen normalerweise nicht. Wenn Hajo Seng von Personalchefs nach seinen Schwächen gefragt wurde, verschwieg er nie etwas. Eigentlich könnten sich Arbeitgeber darüber freuen. „Da wird unheimlich viel Potential verschenkt“, sagt Matthias Dalferth. 15 bis 20 Prozent aller Autisten könnten arbeiten, sagt er, vor allem solche mit Asperger-Syndrom. Wie viele von ihnen es auch tun, sei jedoch unklar, belastbare deutsche Studien gebe es leider nicht. Schätzungen gehen davon aus, dass nur 5 Prozent einen normalen Beruf haben. Die anderen sind arbeitslos oder arbeiten in einer Behindertenwerkstatt.

Kein Autist gleicht dem anderen, jeder hat seinen individuellen Platz auf

dem sogenannten Autismusspektrum. Etwas mehr als ein Prozent der Bevölkerung ist betroffen, die meisten davon sind Männer. Grundsätzlich wird zwischen frühkindlichem Autismus und dem Asperger-Syndrom unterschieden, das sich normalerweise erst nach dem dritten Lebensjahr bemerkbar macht. Asperger-Autismus gilt als mildere Variante, die Intelligenz ist normal ausgeprägt, Schwierigkeiten macht vor allem die Kommunikation mit anderen Menschen. Betroffene sind oft motorisch ungeschickt und werden von anderen Menschen als kauzig wahrgenommen. Gesten, Mimik oder die Emotionen des Gegenübers bleiben ihnen ein Rätsel.

Andererseits sind viele Autisten besonders begabt. Typisch sind ein Talent für Mathematik, Informatik oder eine außergewöhnliche Gedächtnisleistung. Hajo Seng hat sich etwa schon in seiner Jugend mit Primzahlen und Astronomie beschäftigt, entwickelte neue Formeln zur Planetenberechnung. Viele Autisten vertiefen sich gern bis ins Detail in ein Thema, sie erkennen Symmetrien, Regeln, Muster – und bemerken auch nur die geringste Abweichung. Anders als den meisten Menschen macht es ihnen daher Spaß, scheinbar monotone, öde Dinge zu tun, wie kleinste Fehler in seitenlangen Programmiercodes aufzuspüren.

Genau diese Fähigkeiten sind gefragt in einer Wirtschaft, die immer mehr von solchen Systemen bestimmt wird. Die Digitalisierung der Welt bietet Autisten die Möglichkeit, ihre Begabungen in einen Trumpf zu verwandeln,

der ihre sozialen Schwächen in manchen Fällen ausnützt.

Langsam beginnt diese Einsicht durchzusickern, und Unternehmer wie Matthias Prössl versuchen damit Geld zu verdienen. Vor fünf Jahren wurde bei seinem Sohn Asperger diagnostiziert. Prössl recherchierte im Internet, las Fachliteratur und stieß dabei auf die dänische Firma Specialisterne, auf Deutsch: die Spezialisten. Auch ihr Gründer, Thorkil Sonne, hat einen autistischen Sohn. Specialisterne bereitet Autisten in einem mehrmonatigen Training auf den Arbeitsmarkt vor und vermittelt oder verleiht sie dann an Unternehmen, meistens geht es um Jobs im IT-Bereich. Sonnes Unternehmen versteht sich jedoch nicht als Wohltätigkeitsverein, er macht Gewinn und exportiert sein Konzept mittlerweile erfolgreich ins Ausland. Es gibt Filialen in der Schweiz, auf Island oder in den Vereinigten Staaten von Amerika, zu seinen Kunden gehören Nokia, Microsoft und Oracle.

Matthias Prössl war schnell überzeugt, nahm Kontakt zu Sonne auf und arbeitet seitdem daran, eine deutsche Filiale von Specialisterne in München aufzubauen. Das war schwieriger als erwartet, da die Zuschüsse vom Staat nicht so großzügig sind wie in Dänemark oder der Schweiz. Sonne hat ihm schließlich die Franchisegebühren von 20 000 Euro im Jahr erlassen. Prössl war früher Manager des Computerkonzerns IBM, nach einem Abfindungsangebot zögerte er nicht lange und steckte das Geld in sein neues Projekt. Im nächsten Jahr soll es losgehen. Sechs

„Das Schlimmste ist, dass viele hochbegabte Autisten irgendwo Körbchen flechten, obwohl sie viel mehr aus sich machen könnten.“

Dirk Müller-Remus, Auticon

Autisten will Prössl dann einstellen, die trainiert und dann verliehen werden. „Aber auch eine Abwerbung ist explizit erwünscht“, betont er.

Am Arbeitsplatz werden sie von einem Sozialpädagogen betreut, der bei Problemen für sie da ist und zwischen ihnen und den Kollegen wie ein Dolmetscher vermittelt. Die Zahl der Mitarbeiter will Prössl danach langsam steigern. Er schätzt, dass sich sein Konzept nach drei Jahren rechnen werde. Seinen ersten Kunden hat er schon relativ sicher, ein großes Münchner Industrieunternehmen. Es gehe um Qualitätssicherung, die schnelle Erkennung von Mustern, sagt Prössl. Mehr will er nicht verraten, da der Deal noch nicht abgeschlossen sei.

Dirk Müller-Remus, ebenfalls Vater eines Autisten, ist da schon weiter. Er ist Geschäftsführer von Auticon, einem Berliner Unternehmen, das ausschließlich Autisten als IT-Berater beschäftigt. „Wir sind ein normales IT-Beratungsunternehmen mit speziellen Mitarbeitern“, sagt Müller-Remus. Sie prüfen zum Beispiel Software auf Programmierfehler oder pflegen Datenbanken. Doch auch Auticon steht noch am Anfang, als ersten großen Kunden konnte Müller-Remus nun Vodafone gewinnen. Vier seiner Mitarbeiter werden dort zwei Jahre lang arbeiten, wobei noch unklar sei, was genau sie tun werden. Um die Betreuung am Arbeitsplatz kümmern sich wie bei Prössl sogenannte „Job-Coaches“, die der Belegschaft erklären, dass die neuen Kollegen keinen Körperkontakt mögen oder besonderen Wert auf Regelmäßigkeit legen.

Müller-Remus gibt sich zuversichtlich. Die Nachfrage nach Softwaretestern sei momentan hoch, außerdem könnten seine Kunden mit Auticon ihren CSR-Bericht schmücken. Autisten seien loyale, pünktliche und zuverlässige Arbeitnehmer, die einem nichts vorspielen würden. „Das Schlimmste ist, dass viele hochbegabte Autisten irgendwo Körbchen flechten, obwohl sie viel mehr aus sich machen könnten“, sagt der Betriebswirt. Doch die meisten Arbeitgeber verstünden sie nicht, sähen nur ihre Schwächen. „Wir nehmen sie, wie sie sind.“

WIE WAR DEIN TAG, SCHATZ?



Von Georg M. Oswald

Nichts fürchtete Schlamp so sehr wie angeblich klare Verhältnisse. Nichts vermied er sorgfältiger als übereiltes Handeln. Falls ihn Kollegen, zumal weisungsbefugte, dazu drängen wollten, scheute er sich auch nicht, die Wahrheit zu strapazieren. Dies musste erlaubt sein, dachte er, es handelte sich schließlich um Selbstverteidigung. Vorgesetzte fragten meist dann forsch nach Arbeitsergebnissen, wenn sie selbst unter Druck standen. Schlamp war ein Meister darin, sich solchen Fragen zu entziehen.

„Das musste nach hinten priorisiert werden“, antwortete er. Er habe die Sache an eine Unterabteilung zur Klärung eines Details weitergegeben. Solange man darüber nicht Bescheid wisse, könne man unmöglich weitermachen. Vorgesetzte reagierten auf diese Erklärung nie begeistert, weil sie von den Details nichts verstanden. Also machten sie Schlamp keinen Vorwurf, denn sie wollten nicht unwissend erscheinen. Es war auch nicht so, dass Schlamp alles liegenließ. Manche Arbeiten packte er sofort an, erledigte sie zügig und für alle gut sichtbar, drehte eine Ehrenrunde und ging dann wieder hinter seinem Schreibtisch in Deckung. Schlamp musste nie um seinen Job fürchten. Den periodisch auftretenden Rationalisierern war er nie der größte Dorn im Auge. Zwar war offenkundig, dass er nicht gerade als Zupferdiente. Wenn aber neue Richtlinien, Anweisungen, Marschrouten, Targets oder was auch immer formuliert wurden, war er stets der Erste, der sich mit einem beherzten „Wurde aber auch Zeit“ vernehmen ließ. Veränderungen zum Besseren trug er stets mit Begeisterung mit, bis sich herausstellte, dass sie mangelhaft waren.

Ebendann, in Zeiten der Krise, galt es, sich unauffällig und still zu verhalten. Gerade engagierte Mitarbeiter neigten in dieser Phase dazu, dezidierte Ansichten zu entwickeln, wie die Missstände am besten zu beseitigen seien. Für widerständige Köpfe, die in solchen Situationen den Kürzeren zogen und bald ihren Arbeitsplatz räumen mussten, hatte Schlamp nur ein Kopfschütteln übrig. Nicht, weil er ihre Meinungen für falsch gehalten hätte. Sie verstanden nur nicht, was er bei sich die Schlampische Sphärenlehre nannte. Von ihnen wurden gar keine Lösungsvorschläge erwartet. Für sie ging es allein darum, möglichst schnell und unauffällig aus der Sphäre des Problems in die Sphäre der Lösung zu übersiedeln, durch maßvolle Anpassung an die neuen Impulse.

Als er in Rente ging, erklärte sein Chef, der erst seit einem Vierteljahr da war, Schlamps lange Betriebszugehörigkeit sei der schönste Beweis für den klaren Kurs des Unternehmens.

Der Autor ist Schriftsteller und Rechtsanwalt und lebt in München.

ZAHL DER WOCHE

78 Tage dauert es zurzeit im Durchschnitt, bis eine offene Stelle in Deutschland mit einer entsprechend qualifizierten Person besetzt werden kann. Das sind neun Tage mehr als vor einem Jahr.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Richter ehrenhalber
Jeder Arbeitnehmer kann zum Schöffendienst aberufen werden. **Seite 2**

Mehr Geld für Zeitarbeiter
Viele Leiharbeiter erhalten seit November mehr Geld – wenn nichts schief geht. **Seite 2**



Willkommen im Tollhaus
Alain Caparros hat es an die Spitze der Rewe-Gruppe geschafft. **Seite 3**

Abschluss ohne Makel
Fachhochschulen nähern sich den Universitäten immer mehr an. **Seite 4**

